

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Profesi Guru

1. Pengertian Guru

Pengertian guru menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan. Tautan keduanya ada tercermin dalam kinerjanya selama transformasi pembelajaran. Pada konteks transformasi inilah guru harus memiliki kompetensi dalam mengelola semua sumber daya kelas, seperti ruang kelas, fasilitas pembelajaran, suasana kelas, siswa dan interaksi sinergisnya. Di sinilah esensi bahwa guru harus kompeten di bidang manajemen kelas.

2. Kedudukan, Fungsi dan Tujuan Profesi Guru

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan kedudukan, fungsi dan tujuan profesi guru sebagai berikut:

- a. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik.

- b. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.
- c. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

3. Kompetensi Guru

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru bahwa, “kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.”

Adapun kompetensi guru menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru terdiri dari:

- a. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:
 - 1). Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
 - 2). Pemahaman terhadap peserta didik;
 - 3). Pengembangan kurikulum atau silabus;
 - 4). Perancangan pembelajaran;
 - 5). Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
 - 6). Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
 - 7). Evaluasi hasil belajar; dan
 - 8). Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang:
 - 1). Beriman dan bertakwa;
 - 2). Berakhlak mulia;
 - 3). Arif dan bijaksana;
 - 4). Demokratis;

- 5). Mantap;
 - 6). Berwibawa;
 - 7). Stabil;
 - 8). Dewasa;
 - 9). Jujur;
 - 10). Sportif;
 - 11). Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
 - 12). Secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan
 - 13). Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
- c. Kompetensi sosial merupakan kemampuan Guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:
- 1). Berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun;
 - 2). Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
 - 3). Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik;
 - 4). Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan
 - 5). Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.
- d. Kompetensi profesional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:
- 1). Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan
 - 2). Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu

tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Haziq Jauhari (2008:1) bahwa, “motivasi merupakan kekuatan baik dari dalam diri maupun dari luar diri yang mendorong untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga tujuan yang sudah ditetapkan tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang maksimal.”

Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:321) menjelaskan pengertian motivasi sebagai “faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.”

Sedangkan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2002:197), motivasi adalah “proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.”

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau mendorong seseorang baik dari dalam diri maupun dari luar untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan yang ditunjukkan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Di dalam institusi sekolah, motivasi kerja guru merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan proses belajar

mengajar. Oleh karena itu, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar pelaksanaan proses belajar mengajar dapat berjalan lancar, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Menurut Stephan P. Robbins dan Marry Counter (dalam Suwatno dan Donni Junni Priansa, 2011:171), motivasi kerja adalah “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”

Menurut Sedarmayanti (2004:135), bahwa motivasi kerja adalah “besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya, dan jika motivasi rendah, maka sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi.”

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bagi seorang guru adalah kesediaan dan dorongan yang kuat seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

3. Pola Motivasi

Kecenderungan setiap orang untuk mengembangkan motivasi sesuai dengan polanya sebagai hasil dari lingkungan budaya, di mana orang tersebut tinggal mempunyai dampak yang dapat mempengaruhi cara pandang orang tersebut terhadap pekerjaan dan kehidupan mereka. Menurut Davis dan Newstrom (2001:87-89), ada 4 pola motivasi, yaitu:

- a. **Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*)**
Adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang mempunyai motivasi/dorongan seperti ini, biasanya selalu ingin berkembang dan tumbuh serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan.
- b. **Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)**
Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang yang bermotivasi afiliasi ini bekerja lebih baik, apabila mereka dipuji karena sikap dan bekerjasama mereka menyenangkan.
- c. **Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*)**
Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk inovatif yang paling penting mereka mendapatkan keuntungan dari pengalaman mereka. Umumnya mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan baik karena kepuasan batin yang mereka rasakan dari melakukan pekerjaan itu dan penghargaan yang diperoleh dari orang lain.
- d. **Motivasi Kekuatan (*Power Motivation*)**
Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Orang-orang yang bermotivasi kekuasaan ingin menimbulkan dampak pada organisasi dan mau memikul resiko untuk melakukan hal itu. Hanya saja apabila dorongan itu lebih tertuju pada kekuasaan lembaga daripada kekuasaan pribadi seperti kebutuhan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang demi kebaikan organisasi secara keseluruhan, maka itu akan sangat menguntungkan organisasi.

4. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad

Husnan (2002:206-209), dapat di bagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. **Motivasi positif**, yaitu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberi kemungkinan mendapatkan hadiah. Jenis motivasi positif merupakan kegiatan pemberian motif kerja pada para pegawai dengan cara mempengaruhi imbalan yang menguntungkan pegawai, sehingga dapat menimbulkan kegairahan dan semangat kerja untuk berprestasi.

- b. Motivasi negatif, yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknis dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan yang membuat ketakutan. Penerapan motivasi ini kebalikan dari motivasi positif. Pegawai dipengaruhi untuk melakukan pekerjaan melalui penggunaan kekuatan yang menakutkan para pegawai. Motivasi berupa ancaman dengan sanksi bagi siapa yang tidak bekerja giat.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:175-176), teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. Motivasi Intrinsik
Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi, yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi Ekstrinsik
Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat dari pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang

mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru ekonomi SMA swasta di Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik merupakan keinginan atau dorongan untuk bertindak atau berbuat yang datang dari dalam diri guru itu sendiri dan bukan dari orang lain sebagai penggerak dari luar. Motivasi kerja intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri guru dapat disebabkan oleh beberapa hal antara lain:

1). Prestasi Kerja

Menurut Stephen P. Robbin (2005:92) bahwa, “prestasi adalah dorongan untuk unggul untuk berprestasi menurut serangkaian standar untuk berusaha supaya berhasil.”

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009:165), prestasi kerja adalah “sebagian hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.”

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sebagian hasil kerja yang telah dicapai guru dari pekerjaan yang dilakukannya menurut serangkaian

standar yang telah ditetapkan oleh sekolah sebagai institusi pendidikan.

Prestasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Steers (dalam Edy Sutrisno, 2009:165) bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a). Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
 - b). Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
 - c). Tingkat motivasi kerja.
- 2). Pengakuan/Penghargaan

Menurut S. Wojowasito (2012:8), pengertian pengakuan adalah “pernyataan atau perbuatan mengakui.”

Moekijat (1997:58), menjelaskan bahwa, “seseorang yang akan mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.”

Sedangkan Syamsudin Djahmat (1997:30) menjelaskan bahwa, “setiap orang ingin merasa karya-karyanya mendapat pengakuan dan penghargaan betapapun kecil artinya maupun nilainya. Kepuasan dan penghargaan menciptakan percaya diri.”

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengakuan adalah perasaan ingin diakui dan dihormati oleh orang lain atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru.

Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:170), penghargaan dibedakan atas 2 (dua) macam, yaitu:

- a). Penghargaan langsung berupa gaji, upah, insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif adalah upah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
- b). Penghargaan tidak langsung berupa *benefit* dan *service*, yaitu penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap pegawainya dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiunan, pakaian dinas, darmawisata.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menjelaskan bahwa, “guru memiliki hak untuk mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di Daerah Khusus”.

Adapun prestasi kerja guru yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 30 adalah:

- a). Menghasilkan peserta didik yang memenangkan kejuaraan tingkat daerah, nasional, dan/atau internasional;

- b). Menghasilkan invensi dan inovasi pembelajaran yang diakui pada tingkat daerah, nasional, dan/atau internasional;
- c). Menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan dedikasi yang baik sehingga melampaui target kinerja yang ditetapkan satuan pendidikan.

Penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat prestasi kerja luar biasa baiknya, kenaikan jabatan, uang atau barang, piagam, dan/atau bentuk penghargaan lain.

3). Pekerjaan Itu Sendiri

Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, dimana orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobbynya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009:83) bahwa, “faktor intrinsik dari pekerjaan merupakan atribut yang ada dalam pekerjaan yang mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.”

Faktor intrinsik dari pekerjaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang akan merasa sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya

kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan sebagainya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru memiliki kewajiban-kewajiban sebagai berikut:

- a). Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- b). Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- c). Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- d). Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e). Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

4). Tanggung Jawab

Menurut S. Wojowasito (2012:412) bahwa tanggung jawab adalah “menanggung segala apa yang terjadi yang berhubungan dengan kewajiban atau perbuatannya.”

Sedangkan menurut Gouzali Saydam (1996:356), tanggung jawab adalah “suatu yang diberikan berupa kepercayaan dan atas hasil yang baik yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.”

Jadi, tanggung jawab bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan adalah melaksanakan semua kewajiban yang dibebankan kepadanya sebagai seorang guru yang profesional sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku agar pencapaian tujuan pendidikan dapat terlaksana dengan baik.

5). Peluang untuk Maju dan Tumbuh

Menurut Gouzali Saydam (1996: 354) peluang untuk maju merupakan “pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.”

Seorang guru akan selalu menginginkan dirinya dari waktu ke waktu tidak bersifat statis atau beku, tetapi yang bersangkutan menghendaki adanya perubahan. Peluang untuk maju dan tumbuh adalah seseorang yang termotivasi untuk bekerja karena pengembangan potensi diri dalam suatu pekerjaan. Bagi seorang guru, peluang tersebut dapat dilihat dari adanya peluang untuk mengikuti pendidikan dan latihan, program sertifikasi dan sebagainya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi kerja ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri guru. Kehendak, keinginan atau dorongan untuk bertindak atau berbuat bukan datang dari dalam diri guru melainkan dari luar. Motivasi kerja ekstrinsik atau motivasi yang berasal dari luar diri guru dapat disebabkan oleh beberapa hal antara lain:

1). Gaji

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2009:245) bahwa, gaji adalah “balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengemukakan pengertian gaji atau upah sebagai berikut:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sedangkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menjelaskan bahwa gaji adalah “hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa atau hak diterima guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk uang (finansial) yang biasanya diberikan atau dibayarkan setiap bulan.

2). Hubungan Kerja

Menurut Basin Barthohos (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 283), “hubungan kerja ialah suatu hubungan yang timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang lain (pengusaha atau majikan) dengan menerima upah.”

Definisi hubungan kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Sedangkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menjelaskan pengertian hubungan kerja sebagai berikut:

Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama adalah perjanjian tertulis antara guru dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul karena adanya perjanjian kerja antara guru dengan pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

3). Kondisi/Lingkungan Kerja

Kondisi kerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.”

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2009:126) lingkungan kerja dijelaskan sebagai berikut:

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi/lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah, seperti tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

4). Pengawasan

T. Hani Handoko (2000:363) mengemukakan pengertian pengawasan sebagai berikut:

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi

umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi digunakan paling efektif dan efisien.

Adapun pengertian pengawasan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa, “pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.”

Sedangkan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2002:6) pengawasan kerja adalah “mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.”

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan (supervisi) terhadap guru merupakan serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (pengawas sekolah, kepala sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar.

5). Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003:181) adalah “imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja

tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:118) menyatakan bahwa, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan penyelenggara pendidikan kepada guru berupa pendapatan dalam bentuk uang maupun barang (tunjangan dan insentif) atas sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan guru demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6. Pentingnya Motivasi Kerja Bagi Guru

Guru merupakan unsur yang sangat penting bagi keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar. Tidak hanya motivasi belajar siswa yang tinggi yang menentukan keberhasilan belajar siswa, tetapi juga motivasi guru untuk melaksanakan proses belajar juga sangat diperlukan. Melalui motivasi kerja yang tinggi dan positif seorang guru akan bekerja dengan penuh gairah, aktif, kreatif, dan penuh ide-ide atau inisiatif dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah dan negatif, maka guru akan tampak lemas, malas, pasif, tidak kreatif dan cenderung menghindari pekerjaan karena tidak memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

Sebagai seorang pendidik seorang guru hendaknya selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, hal ini berkaitan erat dengan proses dan hasil pembelajaran yang dilakukan, apabila hal tersebut terpenuhi maka berdampak pada hasil belajar yang dicapai oleh siswa akan optimal yang pada akhirnya mutu pendidikan akan meningkat. Namun, tidak selama kinerja guru dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru. Ada beberapa hal yang ikut ambil bagian seperti suasana, mental dan pembawaan dari guru yang bersangkutan.

UNIVERSITAS TANJUNGPURA